SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

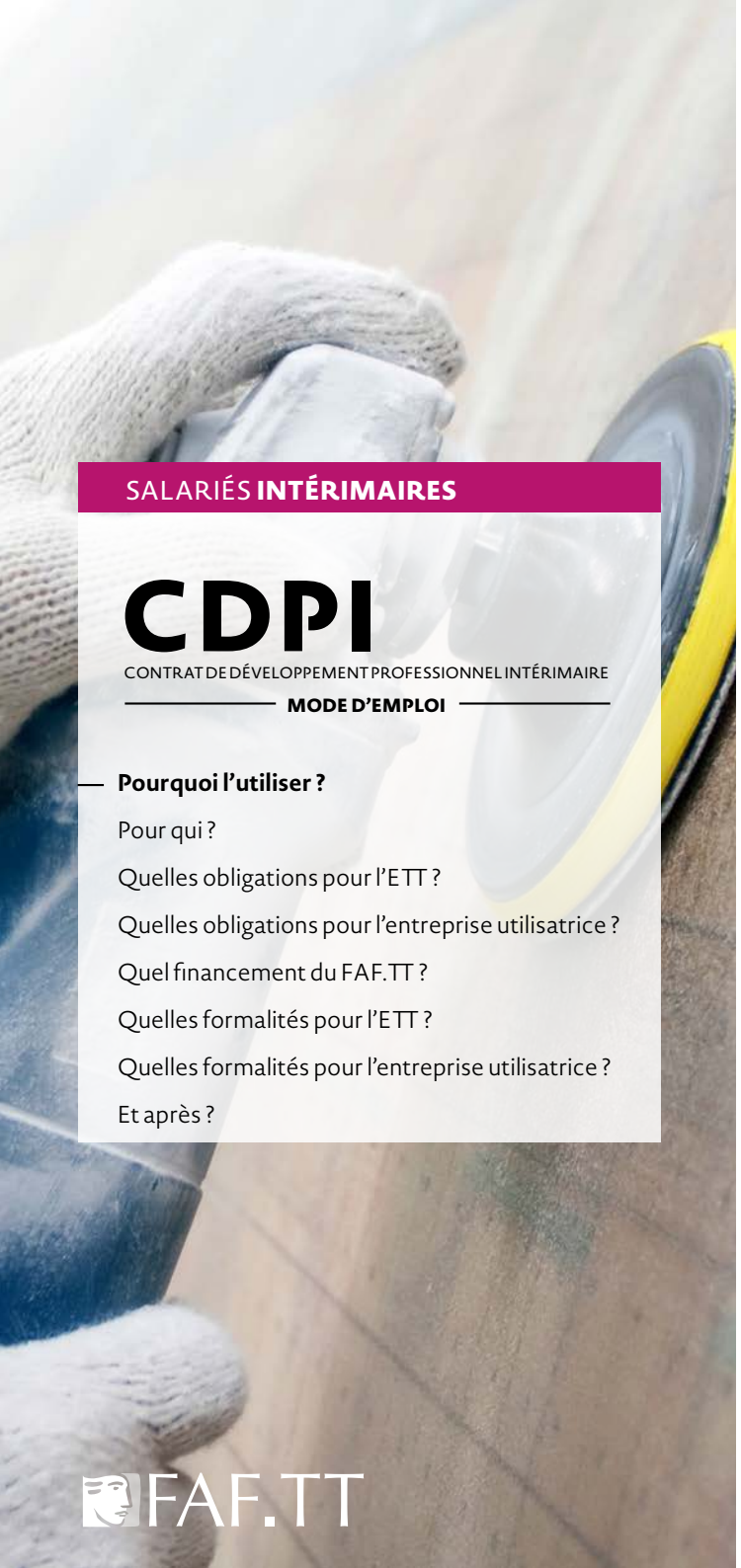
CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

FAF.TT

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

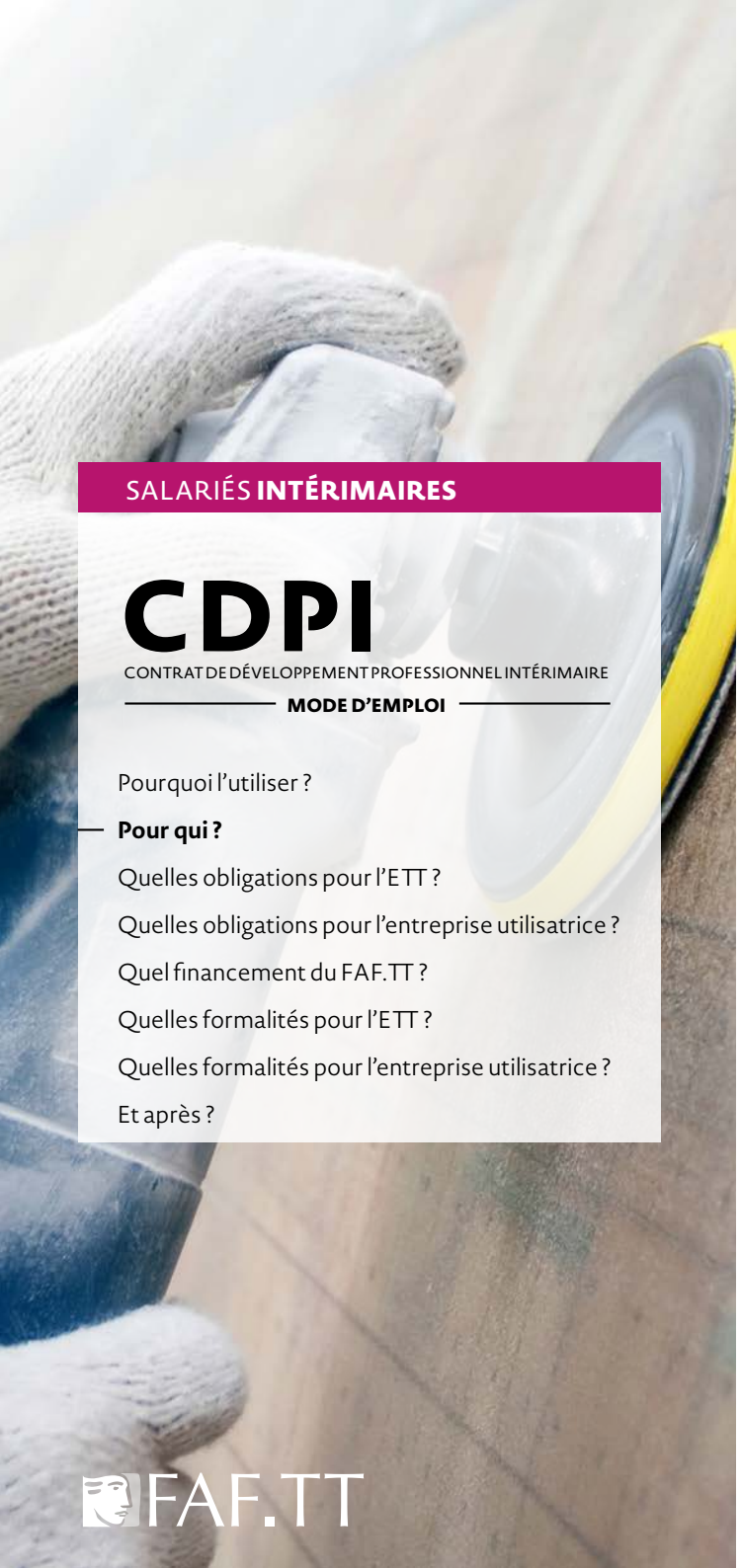
Et après ?

FAF.TT

Pourquoi l'utiliser ?

- Répondre à des besoins en main-d'œuvre qualifiée sur votre bassin d'emploi
- Permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'obtenir une 1ère qualification, une qualification différente ou complémentaire
- Améliorer l'employabilité des intérimaires en leur permettant d'accéder, après une formation, à des missions plus qualifiées ou à des emplois permanents
- Renforcer la maîtrise des savoirs de base des intérimaires
- Bénéficier d'une prise en charge des coûts de formation du salarié et du tuteur et des surcoûts éventuels

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

Pour qui ?

Vous pouvez proposer un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) à :

- un **intérimaire** remplissant les 2 conditions suivantes :

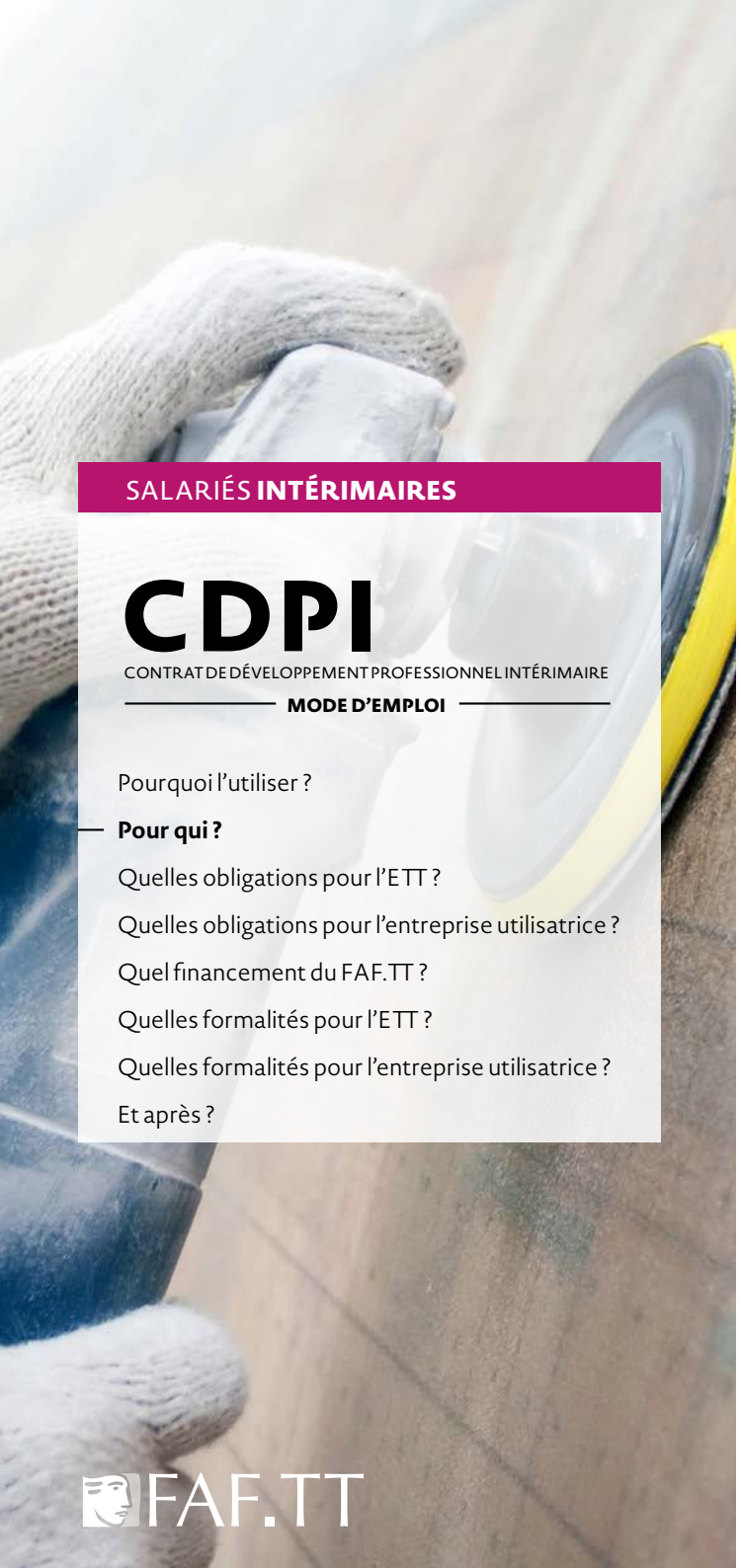
  > titulaire au plus d'un titre professionnel ou d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP,...) à l'exception de ceux qui ont à la fois un diplôme et une expérience en rapport direct avec le métier préparé par le CDPI, ou titulaire d'un diplôme ou titre professionnel de niveau IV (baccalauréat, brevet professionnel,...) qui n'offre pas de débouchés sur son bassin d'emploi et sans expérience professionnelle en rapport avec son diplôme ou titre au cours des 12 mois précédant la date de démarrage du contrat .
  > Le CA du FAF.TT du 29 janvier 2015 a décidé de prolonger sa décision d'ouvrir les CDPI qui débuteront du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015, aux titulaires d'un diplôme de niveau IV (baccalauréat, brevet professionnel) qui n'offre pas de débouché sur leur bassin d'emploi et sans expérience professionnelle en rapport avec leur diplôme ou titre au cours des 12 mois précédant la date de démarrage du contrat.
  > Cette condition " d'absence d'expérience " ne s'applique pas aux intérimaires de niveau IV qui s'inscrivent dans une démarche de reconversion ;

  > ayant effectué au moins 450 heures de missions (toutes ETT confondues) au cours des 18 mois précédant le démarrage de la formation (les congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté*).

  * Exemple : un intérimaire effectue 420 heures de missions. En incluant l'équivalent de 10 % de congés payés (42 heures), il remplit la condition d'ancienneté car il totalise 462 heures.

- un **travailleur handicapé** ou un **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** (art. L.5212-13 du Code du travail), sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quels que soient les titres professionnels ou diplômes obtenus ;

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

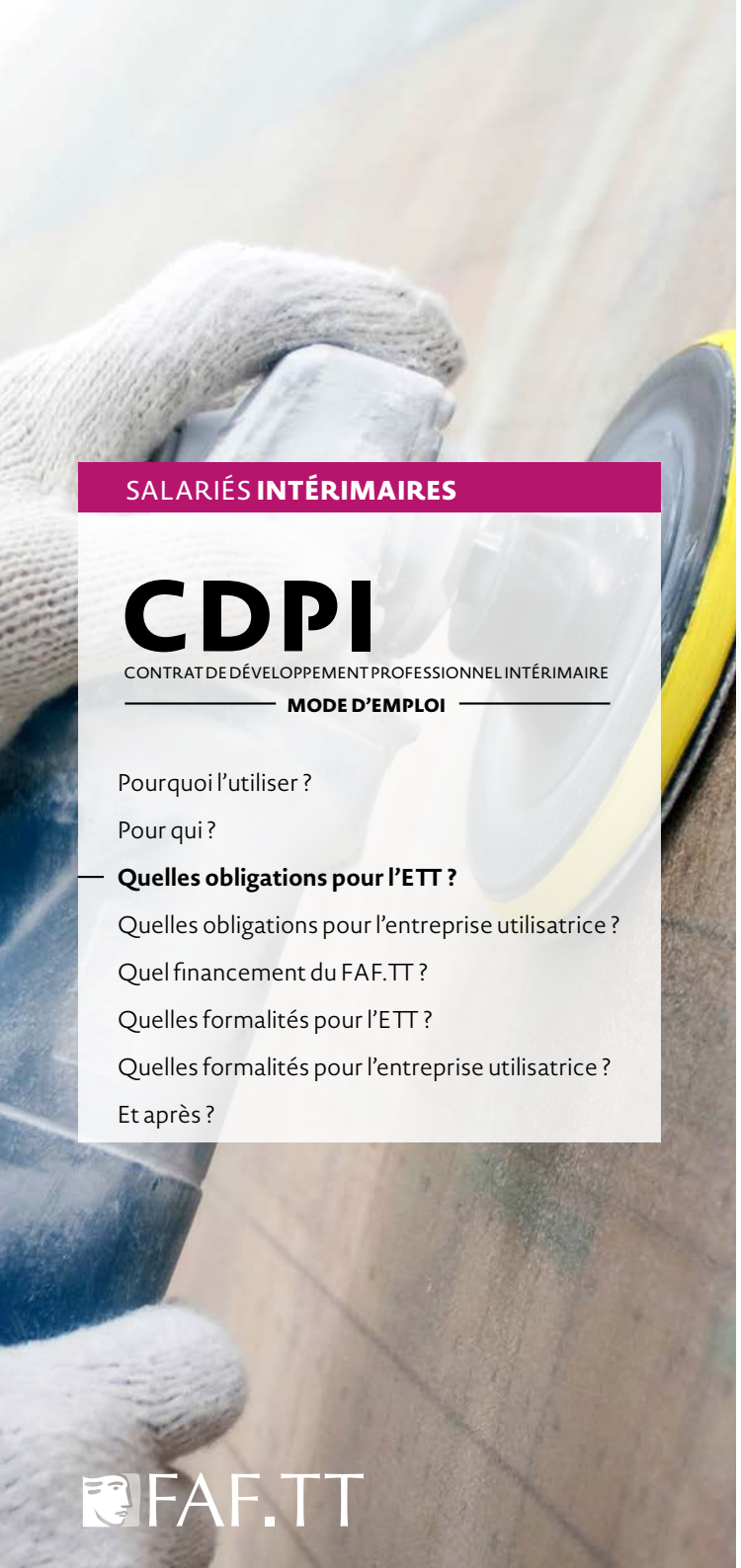
FAF.TT

- un **intérimaire âgé de plus de 45 ans**, sans condition d'ancienneté (la CPNE du Travail Temporaire pourra fixer des conditions d'ancienneté spécifiques pour ces salariés), quel que soit le dernier titre ou diplôme obtenu si le CDPI vise à le maintenir et/ou l'insérer dans l'emploi sur un métier sans lien avec la formation ou l'expérience précédemment acquise ;

- un **intérimaire ayant des difficultés de maîtrise des savoirs de base**, tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, sans condition d'ancienneté (la CPNE du Travail Temporaire pourra fixer des conditions d'ancienneté spécifiques pour ces salariés), quel que soit le dernier titre ou diplôme obtenu ;

- un **intérimaire ayant effectué et achevé un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)** dans les 6 mois précédant le démarrage du CDPI, quel que soit le dernier titre ou diplôme obtenu, et sans condition d'ancienneté.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

Quelles obligations pour l'ETT ?

Vous devez établir un contrat type CDPI et un contrat de mission-formation pour une durée au moins égale à la durée calendaire de la formation et comprise entre 175 et 450 heures.
Un exemplaire de chacun de ces contrats doit être remis au salarié.

Ce contrat organise un **parcours qualifiant associant formation et missions** en entreprise(s) utilisatrice(s) à l'issue de la formation.

Un tuteur choisi au sein de l'ETT assure la liaison avec l'organisme de formation et la ou les entreprises utilisatrices.

1 | CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL (CDPI) ET UN CONTRAT DE MISSION-FORMATION

L'ETT établit le CDPI sur un formulaire type (voir la rubrique « Quelles formalités pour l'ETT ? ») pour toute la durée de la formation, ainsi qu'un contrat de mission-formation.

Le savez-vous ?

Le CDPI comporte une période d'essai calculée conformément aux règles applicables aux contrats de mission (2 jours si le contrat est ≤ 1 mois ; 3 jours si le contrat est > 1 mois et ≤ 2 mois ; 5 jours si le contrat est > 2 mois – art. L.1251-14 du Code du travail).

2 | ORGANISER UNE FORMATION QUALIFIANTE

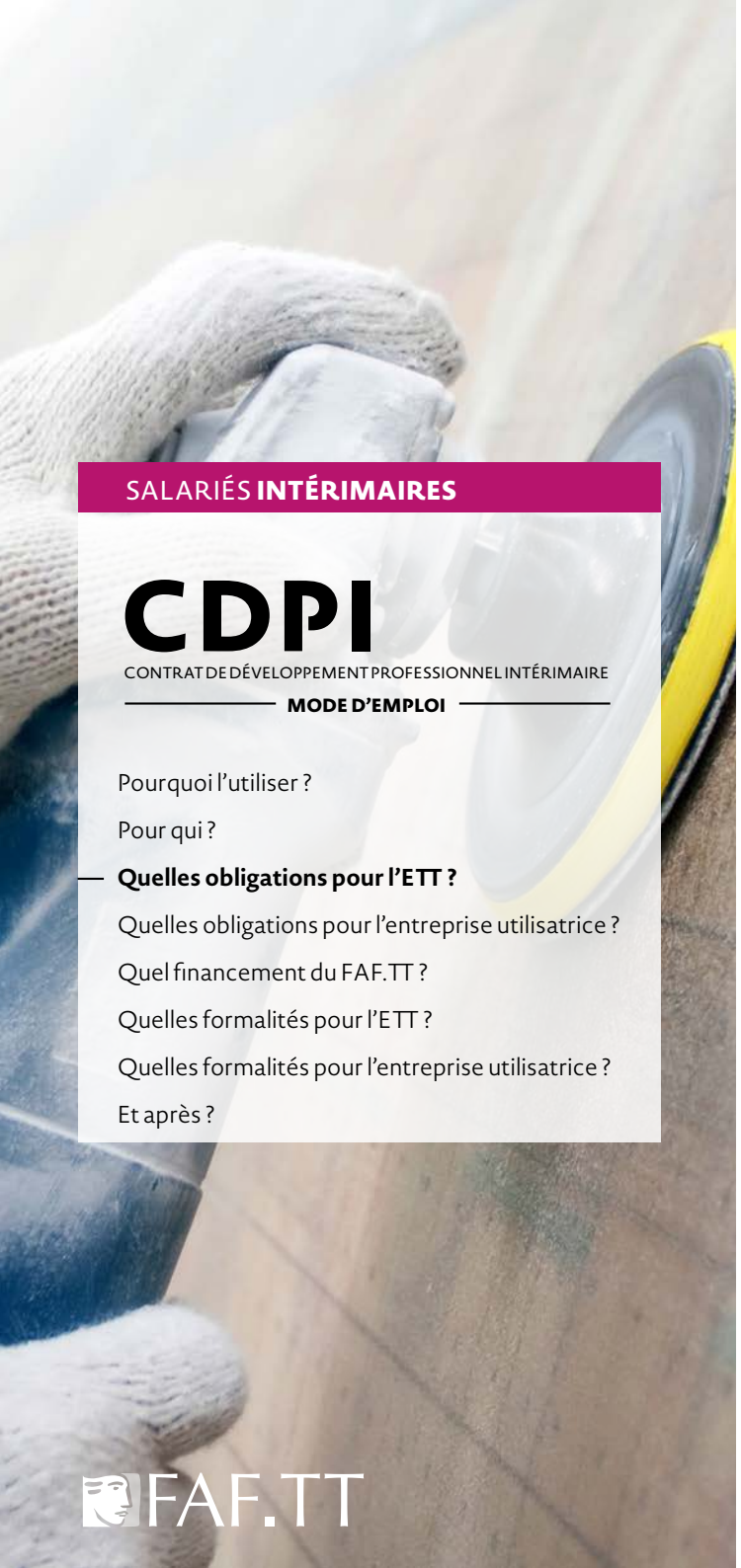
Dans le cadre du CDPI, l'ETT s'engage à faire suivre à l'intérimaire une action de formation validée par :

- un titre professionnel ou un diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

En fonction de la qualification visée, le financement est plafonné :

- à 350 heures pour les CDPI dont les formations sont validées par une qualification reconnue dans une convention collective de branche
- à 450 heures pour les CDPI dont les formations sont validées par un diplôme d'État, un titre inscrit au RNCP, un CQP ou au moins 2 CCP (Certificats de Compétences Professionnelles) d'un titre professionnel.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par un prestataire de formation externe, ayant effectué une déclaration d'activité auprès de la préfecture de Région en tant que dispensateur de formation.

Les périodes de formation peuvent se dérouler en discontinu. Toutefois, dans ce cas, l'amplitude entre le premier et le dernier jour de la formation ne peut pas être supérieure à deux fois la durée de la formation.

Exemple : si la formation a une durée de 350 heures, la formation ne peut pas se dérouler sur plus de 20 semaines (350*2/35 = 20 semaines).

Le savez-vous ?

En amont du CDPI, un **bilan de positionnement** peut être réalisé par l'organisme de formation ou par un prestataire agréé par le FAF.TT au titre du congé de bilan de compétences. Ce bilan est réalisé conformément au cahier des charges « bilan de positionnement » consultable sur le site www.faftt.fr

D'une durée maximum de **14 heures**, ce bilan de positionnement permet de valider :

- la connaissance qu'a le candidat de l'emploi auquel il se prépare, sa motivation pour exercer cet emploi et suivre la formation proposée ;
- la cohérence du contrat proposé avec le parcours du candidat et le fait qu'il dispose des pré-requis nécessaires (en termes de savoirs et de savoir-faire) pour suivre la formation.

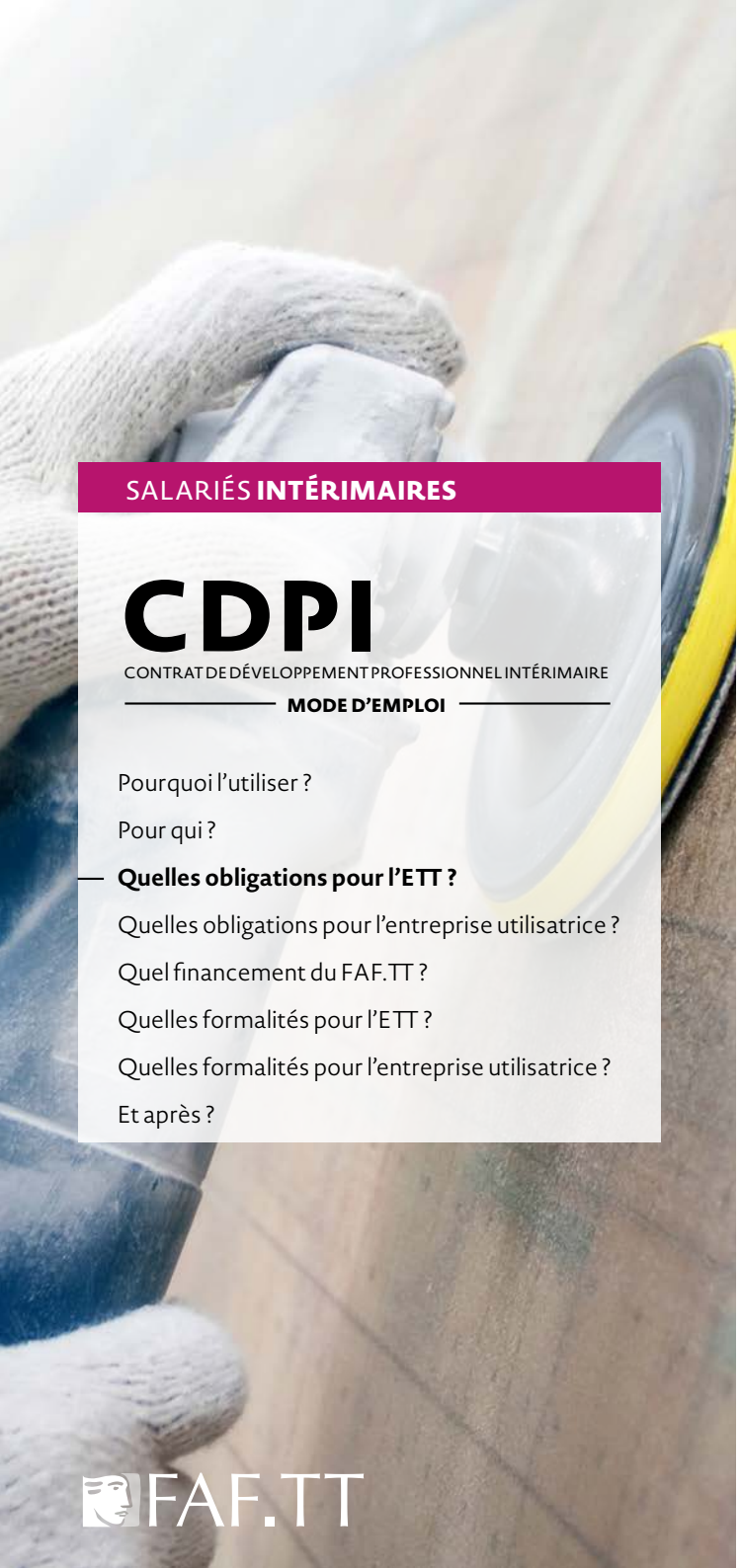
Ce bilan peut conduire à proposer, si nécessaire, une adaptation du parcours de formation ou une réorientation du candidat vers un autre choix professionnel et/ou de formation.

Le savez-vous ?

Seuls les bilans de positionnement suivis d'un CDPI pourront être pris en charge par le FAF.TT.

Si l'action ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans l'organisme de formation externe, celui-ci peut réaliser la formation dans les locaux de l'entreprise utilisatrice (EU), sous réserve de l'accord préalable du FAF.TT et du respect d'un cahier des charges spécifique : un engagement tripartite doit dans ce cas être signé par l'EU, l'ETT et le prestataire de formation (téléchargez sur www.faftt.fr le document Engagement des parties pour formation dans l'EU).

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

La formation peut notamment se dérouler dans l'entreprise utilisatrice dans les cas suivants :

- le prestataire de formation ne dispose pas du matériel adéquat ;
- l'organisme de formation est éloigné du domicile des intérimaires ou n'est pas accessible par les transports en commun.

La formation doit être dispensée en totalité par les formateurs du prestataire externe (et non par un formateur ou tuteur de l'entreprise utilisatrice). Les locaux et le matériel mis à disposition par l'entreprise utilisatrice sont uniquement dédiés à la formation et permettent à l'intérimaire de suivre la formation dans des conditions normales de sécurité et de confort (équipement matériel, bruit, luminosité,...).

Le FAF.TT doit préalablement valider le programme et les conditions de réalisation de la formation.

3 | VERSER UNE RÉMUNÉRATION MINIMALE

Pendant la formation, l'intérimaire en CDPI perçoit une rémunération correspondant au salaire perçu lors de sa dernière mission de travail temporaire*.
Sa rémunération est calculée sur la base du nombre d'heures de formation attestées par l'organisme (feuilles d'émargement).
L'indemnité compensatrice de congés payés (10%) est due mais pas l'indemnité de fin de mission.

* Sont pris en compte, pour déterminer le montant du salaire de référence : le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple, 13e mois) et, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail (celles liées aux conditions de travail – travail de nuit, prime de froid, travail en équipe – n'étant pas prises en compte).

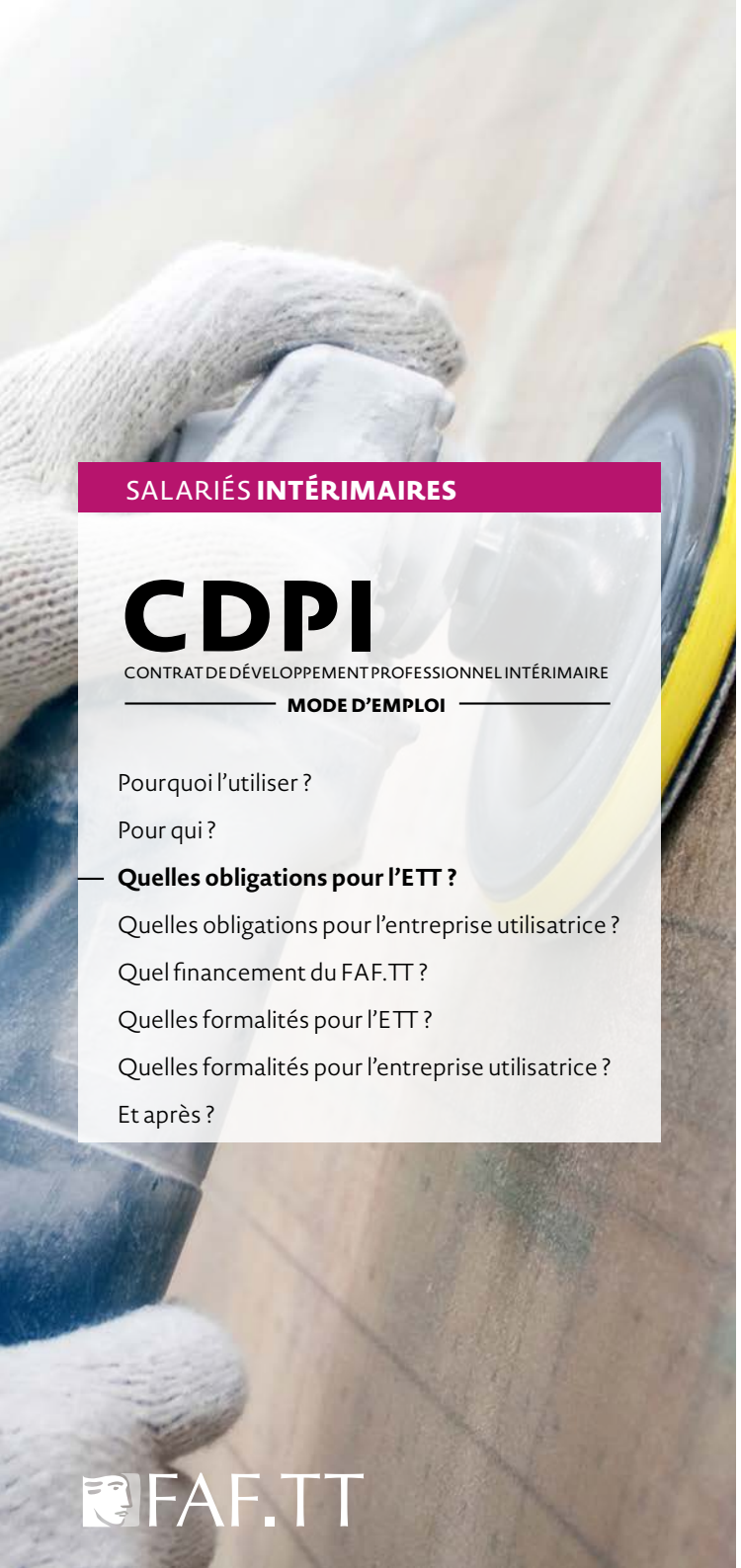
4 | PROPOSER DES MISSIONS D'INTÉRIM EN LIEN AVEC LA FORMATION

L'ETT doit proposer au bénéficiaire du CDPI, dans les 3 mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions en entreprise(s) utilisatrice(s) correspondant aux actions de formation suivies. La durée totale de ces missions doit être au moins égale au tiers de la durée de la formation.

Exemple : pour un CDPI d'une durée de 450 heures, l'ETT doit proposer au minimum 150 heures de missions.

Les missions doivent correspondre à la nouvelle qualification du salarié intérimaire et lui permettre d'expérimenter ses acquis.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

5 | DÉSIGNER UN TUTEUR

L'ETT choisit parmi ses salariés permanents un tuteur qui assure le suivi d'un maximum de 10 intérimaires en formation.
Ses missions ? Faire le lien avec le prestataire de formation pendant la durée du contrat ainsi qu'avec les entreprises utilisatrices au cours des 3 mois suivant la fin du contrat.

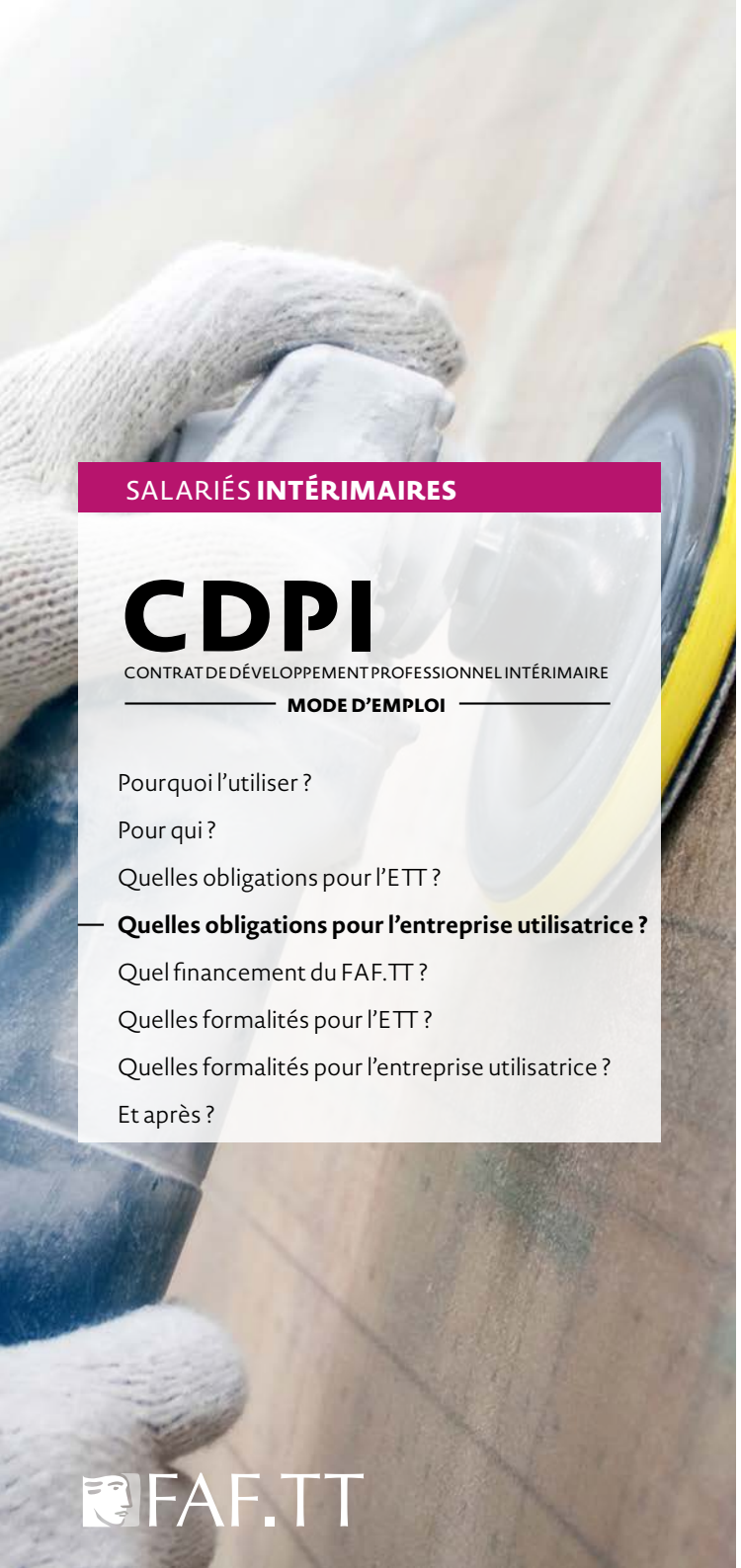
Le savez-vous ?

Une **formation du tuteur** peut être organisée en amont du CDPI. Elle peut être prise en charge par le FAF.TT sur la base d'un forfait horaire et dans la limite d'une durée de 40 heures.
Téléchargez sur www.fafft.fr le document Conditions de prise en charge des formations.
Les surcoûts liés à la formation des tuteurs peuvent être imputés sur le plan de formation de l'ETT ou financés par le FPE TT (voir la rubrique « Quelles formalités pour l'ETT ? »).

6 | PARTICIPER AU SUIVI ET À L'ÉVALUATION DU DISPOSITIF

L'ETT s'engage à accepter que le FAF.TT rencontre le prestataire de formation et les stagiaires pour effectuer un bilan qualitatif des actions de formation réalisées. Le FAF.TT peut également demander à rencontrer l'ETT à la suite des contrats pour effectuer un bilan des situations professionnelles des intérimaires.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

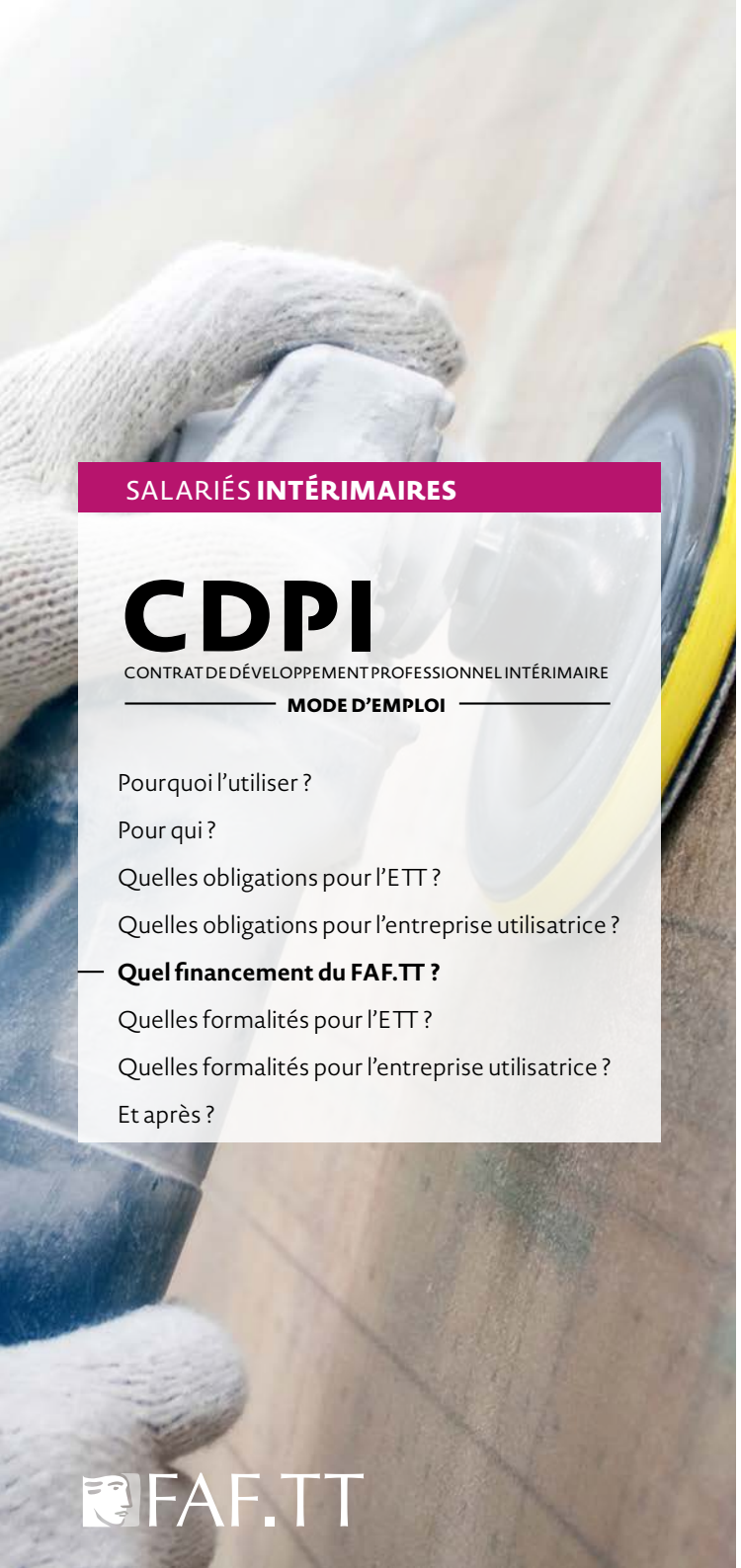
Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Lorsque la formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans l'organisme de formation externe, l'entreprise utilisatrice (EU) peut l'autoriser à réaliser l'action dans ses locaux, sous réserve de l'accord préalable du FAF.TT et à condition de respecter un cahier des charges spécifique : l'EU doit dans ce cas signer avec l'ETT et le prestataire de formation un engagement tripartite (téléchargez sur www.faftt.fr le document Engagement des parties pour formation dans l'EU).

Le savez-vous ?

L'EU doit garantir que la formation se déroulera dans des conditions normales de sécurité et de confort et le programme, ainsi que les conditions de réalisation de l'action, doivent être préalablement validés par le FAF.TT. À défaut, celui-ci ne prend pas en charge le CDPI.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

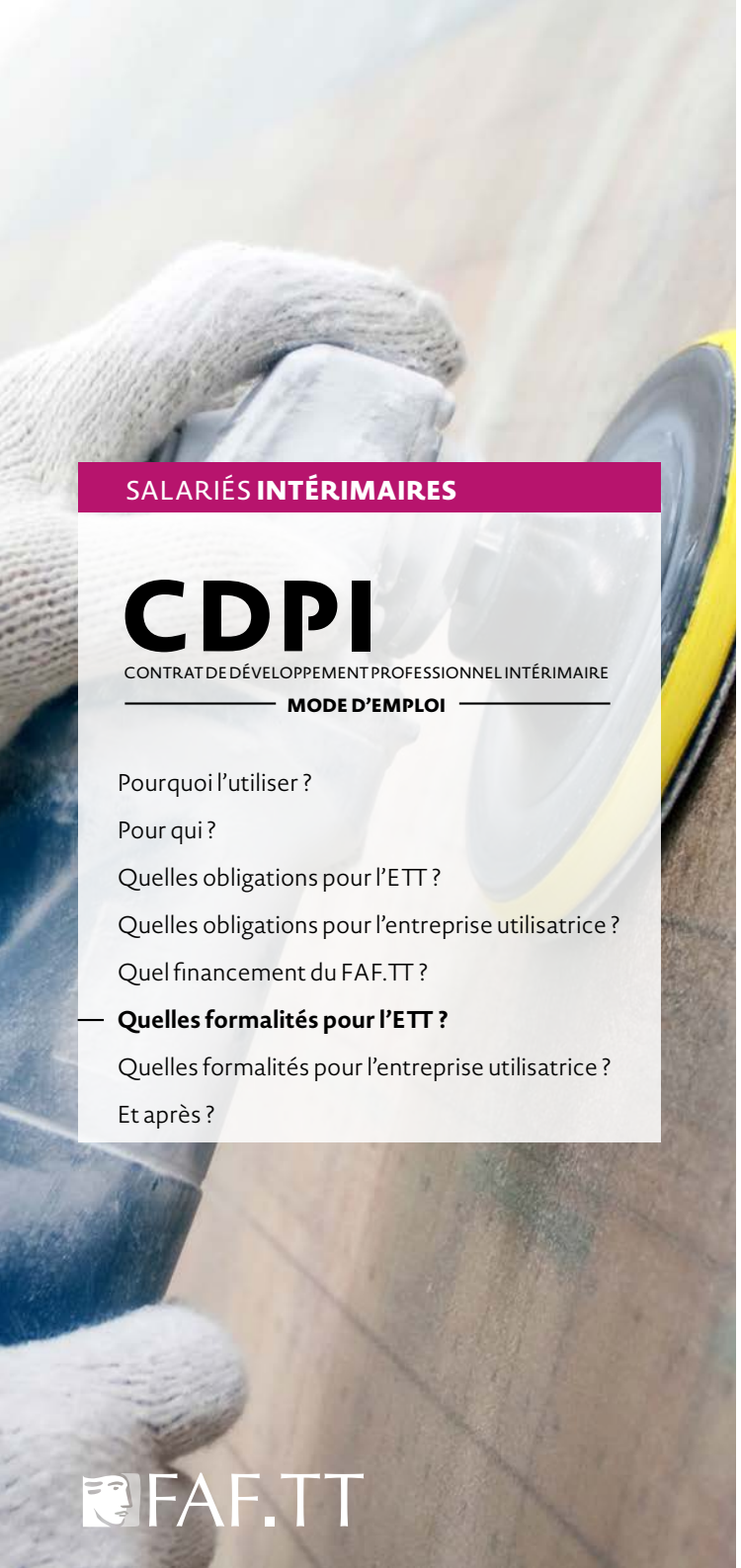
Quel financement du FAF.TT ?

Les heures réalisées au titre du bilan de positionnement (éventuellement effectué en amont du CDPI), les heures de formation attestées par l'organisme de formation (feuilles d'émargement) sont remboursées sur la base d'un taux forfaitaire défini par la CPNE de la branche : téléchargez sur www.faftt.fr la fiche Conditions de prise en charge des formations.

Le savez-vous ?

Les surcoûts peuvent être imputés sur le plan de formation de l'ETT géré par le FAF.TT, sur le compte au FPE TT ou sur le FSPI (public éligible uniquement). Voir la rubrique « Quelles formalités pour l'ETT ? ».

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

Quelles formalités pour l'ETT ?

1 | CONTACTEZ LE FAF.TT LORSQUE VOUS IDENTIFIEZ, DANS VOTRE BASSIN D'EMPLOI, DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE qui pourraient être satisfaits après une formation de vos intérimaires. Le FAF.TT peut vous accompagner dans vos démarches et vous proposer de participer aux opérations collectives (OPAL) qu'il met en œuvre sur les territoires.

2 | RÉALISEZ UNE DRF VIA GEDEXTRA OU GEDEFFI

Cette DRF permet au FAF.TT de comptabiliser les contrats et de réserver les fonds pour les financer.

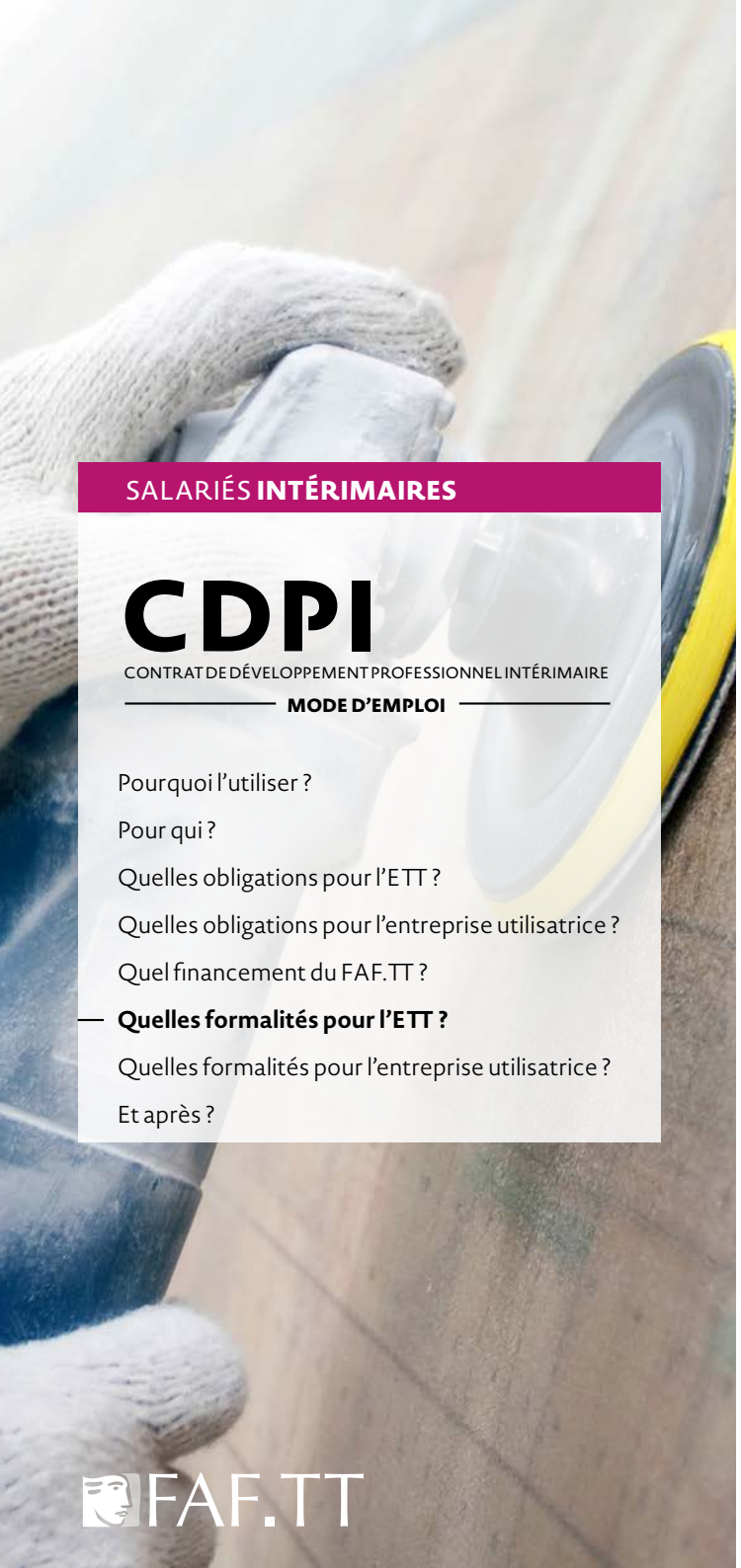
Le FAF.TT vous répond dans un délai de 48 heures ouvrées : attention, les contrats ne peuvent démarrer qu'après réception de la réponse du FAF.TT et la réservation de financement ne vaut pas acceptation automatique des CDPI qui seront déposés.

Pour toute information, contactez le FAF.TT
par mail : maildrf@faftt.fr

Le savez-vous ?

Si vous n'utilisez pas encore nos outils en ligne (GEDEXTRA ou GEDEFFI) et que vous souhaitez obtenir des informations, prenez contact avec votre conseiller ou délégué territorial.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

3 | APRÈS VALIDATION DE LA DRF, SAISISSEZ SUR GEDEXTRA OU GEDEFFI, dans un délai maximum de 61 jours calendaires les information relatives au contrat. Éditez le contrat , faites le signer par le salarié intérimaire puis joignez à votre demande les pièces suivantes :

- contrat type CDPI signé par les deux parties
- justificatifs d'ancienneté du bénéficiaire du CDPI (copies des bulletins de salaire et/ou attestation Pôle Emploi)
- CV actualisé
- convention de formation signée par l'ETT et le prestataire de formation
- programme de formation détaillé et modulé en heures
- engagement des parties pour formation dans l'EU (téléchargez sur www.faftt.fr), uniquement si la formation se déroule en tout ou partie dans l'entreprise utilisatrice
- en cas de réalisation d'un bilan de positionnement, convention conclue avec le prestataire ayant réalisé le bilan et contenu du bilan

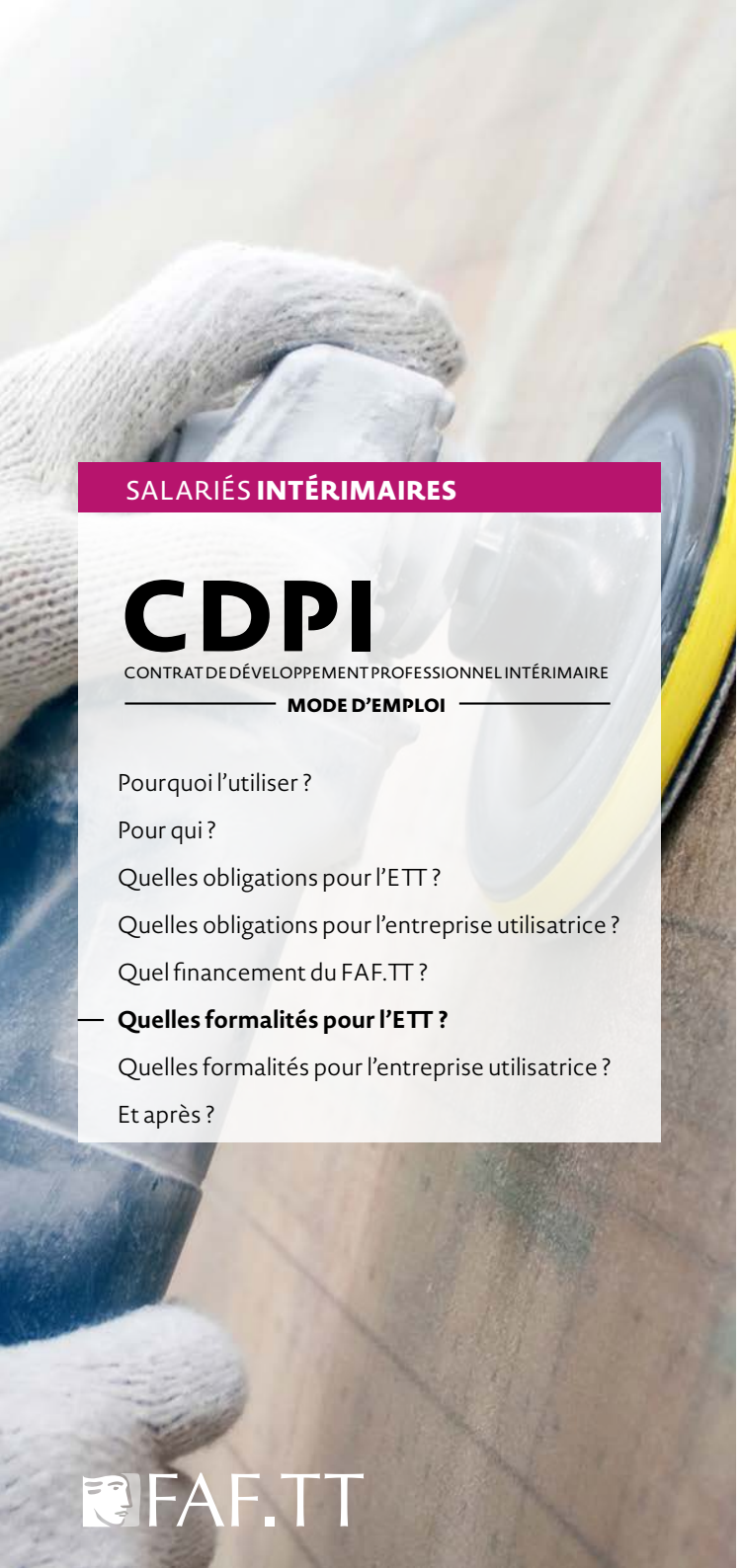
Le savez-vous ?

Si les contrats ne sont pas parvenus au FAF.TT dans le délai prévu (61 jours après la date de validation de la DRF), les fonds réservés seront affectés à d'autres projets.

4 | À L'ISSUE DU CONTRAT, POUR OBTENIR LA PRISE EN CHARGE DES HEURES DE FORMATION, SAISISSEZ SUR GEDEXTRA OU GEDEFFI les informations relatives aux heures réalisées, puis transmettez les pièces suivantes :

- feuilles d'émargement, pour les heures de formation externe et de bilan le cas échéant, signées par le prestataire et visées par l'intérimaire
- facture (mentionnant le HT et la TVA) correspondant au nombre d'heures de formation et de bilan attestées multiplié par le forfait (si vous avez opté pour le mandat d'auto-facturation, ce document n'est pas nécessaire : pour en savoir plus, contactez votre conseiller ou délégué territorial)

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

5 | SI VOUS SOUHAITEZ IMPUTER LES SURCOÛTS SUR VOTRE PLAN DE FORMATION GÉRÉ PAR LE FAF.TT, SUR VOTRE COMPTE FPE TT OU AU FSPI (public éligible uniquement), SAISISSEZ SUR GEDEXTRA OU GEDEFFI les informations relatives à votre surcoût, puis joignez les pièces suivantes :

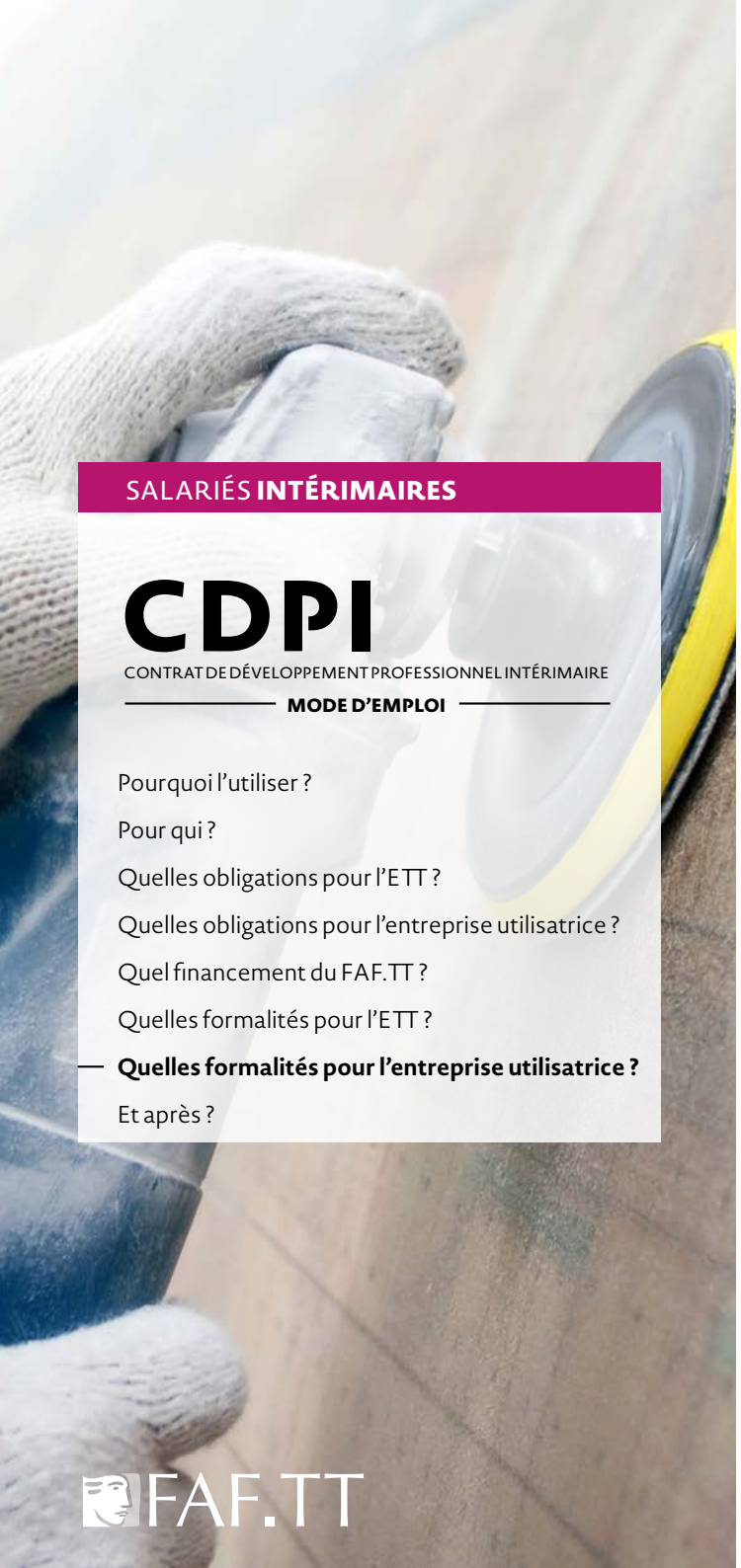
- copie de la facture acquittée du prestataire de formation
- facture (mentionnant le HT et la TVA) correspondant aux coûts (pédagogiques, salaires, frais annexes) excédant le remboursement forfaitaire (sauf pour les ETT ayant opté pour le mandat d'auto-facturation)
- justificatifs de frais annexes (sauf pour les entreprises en contrôle simplifié)

Le savez-vous ?

Les frais de transport et d'hébergement occasionnés par la formation sont à la charge de l'entreprise selon les règles applicables dans cette dernière.

Si votre action de formation bénéficie d'un cofinancement, des pièces complémentaires pourraient vous être demandées afin de satisfaire aux exigences des cofinanceurs, telles que : justificatifs de frais annexes, bulletins de salaire...

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

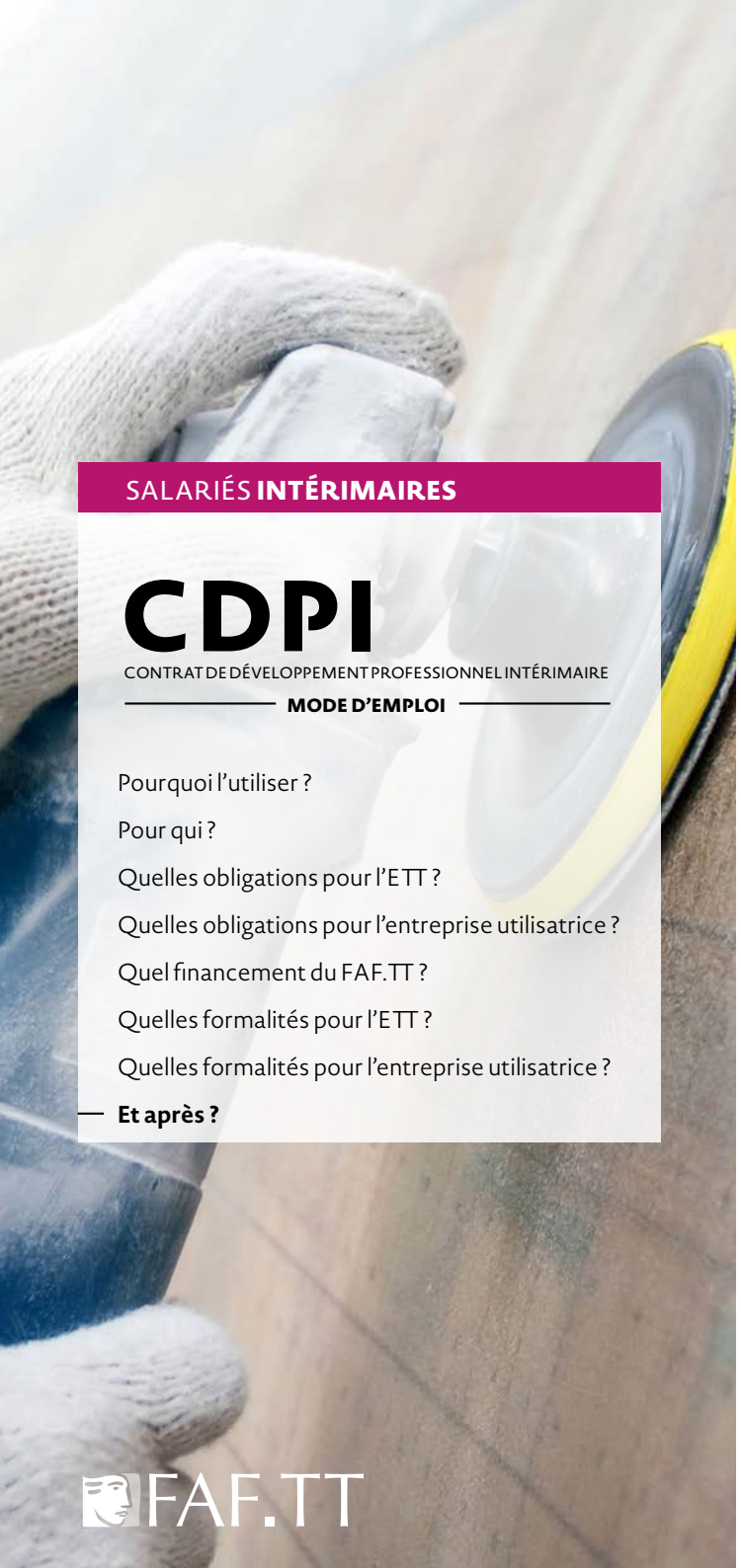
Et après ?

FAF.TT

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

L'entreprise utilisatrice n'a pas de formalités spécifiques à effectuer, sauf si la formation se déroule en tout ou partie dans ses locaux (voir la rubrique « Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ? »).

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

Et après ?

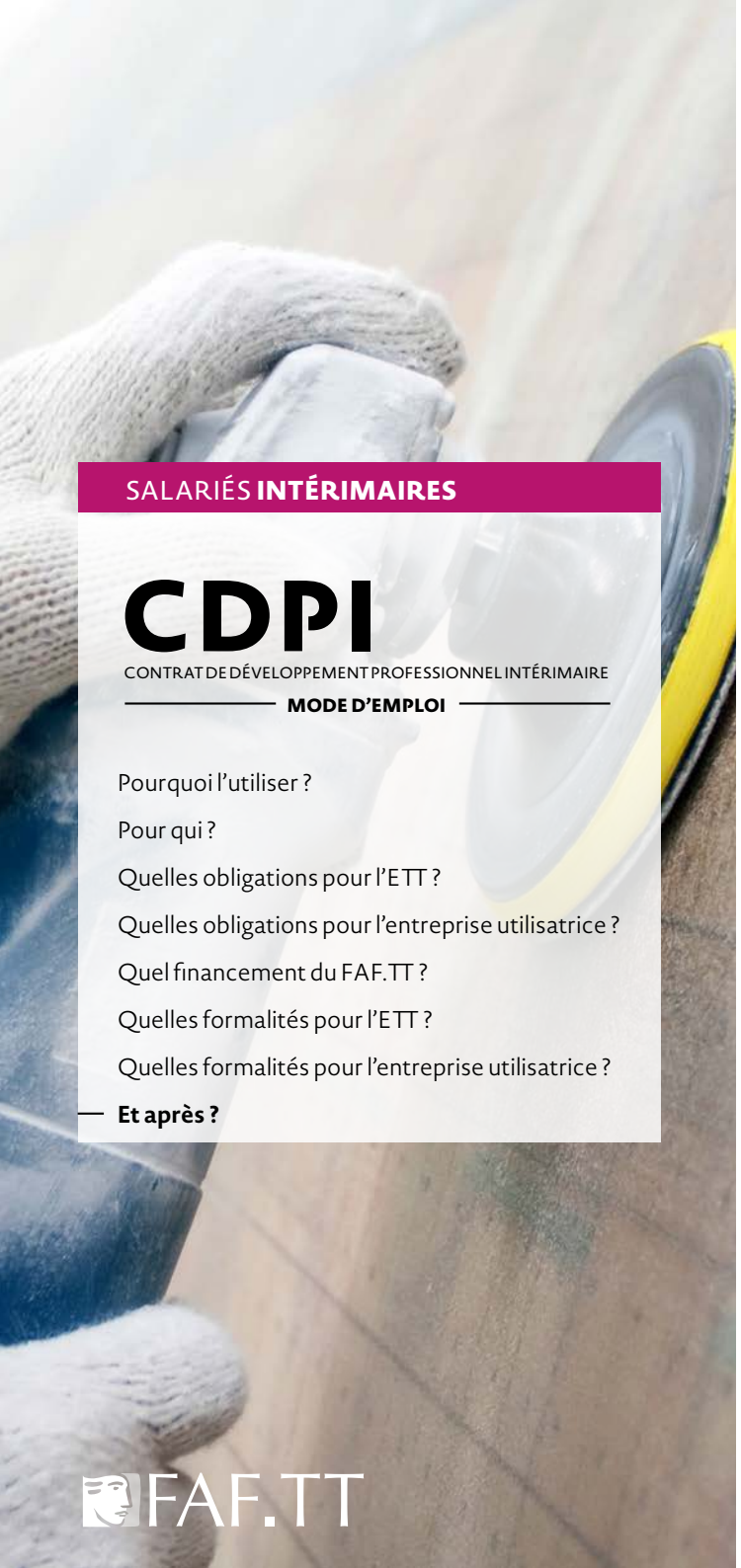
À l'issue du contrat, une attestation de capacités est établie par le prestataire de formation et remise au salarié, si la formation n'est pas validée par un titre professionnel ou un diplôme enregistré au RNCP ou par un CQP. Elle précise les activités que l'intérimaire peut réellement exercer à l'issue de sa formation.
Ce document (distinct de l'attestation de présence ou de l'attestation de formation) permet à l'intérimaire de capitaliser ses acquis : téléchargez sur www.faftt.fr un modèle d'attestation de capacités.

Le FAF.TT peut réaliser un **bilan qualitatif de la formation** et rencontrer, dans ce cadre, le prestataire de formation et les stagiaires. Il peut également rencontrer l'ETT afin d'effectuer un bilan des situations professionnelles des intérimaires à la suite des contrats.

Le savez-vous ?

Si l'ETT ne permet pas la réalisation du bilan, les heures de formation ne sont pas prises en charge. En outre, si le bilan fait apparaître que l'entreprise n'a pas respecté ses engagements (organisation et suivi de la formation, missions proposées après la formation,...), le FAF.TT peut demander à ce que l'opération ne soit pas renouvelée (pour un type de public ou de qualification, un client, une agence,...).

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages



SALARIÉS **INTÉRIMAIRES**

CDPI

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉRIMAIRE

MODE D'EMPLOI

Pourquoi l'utiliser ?

Pour qui ?

Quelles obligations pour l'ETT ?

Quelles obligations pour l'entreprise utilisatrice ?

Quel financement du FAF.TT ?

Quelles formalités pour l'ETT ?

Quelles formalités pour l'entreprise utilisatrice ?

Et après ?

FAF.TT

Le CDPI peut s'articuler avec d'autres dispositifs de formation pour construire des **parcours individualisés de professionnalisation** :

- contrat de professionnalisation ou autre CDPI, si le 1er CDPI est terminé depuis plus d'un an à la date de démarrage du nouveau contrat ou si le parcours proposé est complémentaire ou qualifiant,
- période de professionnalisation, après réalisation des missions obligatoires dans le cadre du CDPI, pour effectuer un parcours complémentaire ou qualifiant.

Exemples de parcours complémentaires ou qualifiants :

QUALIFICATIONS COMPLÉMENTAIRES DANS UN MÊME DOMAINE	
CDPI : maçon VRD	*Période de professionnalisation intérimaire :* conducteur d'engins de chantiers
CHANGEMENT DE DOMAINE AVEC PASSAGE D'UNE QUALIFICATION « CONVENTION COLLECTIVE » À UN TITRE PROFESSIONNEL OU DIPLÔME	
CDPI : magasinier d'entrepôt (qualification convention collective)	*Contrat de professionnalisation intérimaire :* conducteur de machines (CAP conducteur de systèmes industriels)
RECONVERSION PROFESSIONNELLE (EN CAS D'INAPTITUDE)	
Contrat de professionnalisation intérimaire : inaptitude à exercer le métier préparé pendant ce contrat	*CDPI* : formation à un emploi correspondant à ses aptitudes

Le savez-vous ?

- Un intérimaire peut bénéficier de deux CDPI au maximum au cours de son parcours professionnel.
- Un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) peut être effectué avant un CDPI.

v3 - 05/2015 - © photo : gettyimages